

Mercredi 4 janvier 2023



**Missions Emploi
Ressources Humaines
des CCI Occitanie**



Cette Newsletter vous est proposée dans le cadre de
l'offre SoluCClo Compétences RH



Retrouvez toutes les offres SoluCClo sur notre site Internet

AU SOMMAIRE

ACTUALITES

- **LES BIAIS DANS LE RECRUTEMENT, DES PIEGES A EVITER** Page 2
- **L'ENQUETE INTERNE POUR HARCELEMENT MORAL** Page 4
- **REFORME DES AIDES A L'EMBAUCHE D'ALTERNANTS** Page 7

JURISPRUDENCE

- **ALTERCATION ET OBLIGATION DE SECURITE** Page 9
- **DELAI POUR CONTESTER L'EXPERTISE DU CSE** Page 10

QUOI DE NEUF

- **UN RESTE A CHARGE POUR LES PERSONNES MOBILISANT LEUR CPF** Page 12

AGENDA

Page 13

OFFRE DE FORMATION

Page 15



Ça y est : vous avez acté l'ouverture d'un poste et vous vous préparez à vous lancer dans le recrutement. Vous pensez à rédiger une annonce pertinente, à la sélection des supports de diffusion, à l'intégration de votre futur(e) salarié(e)... mais avez-vous fait le nécessaire pour éviter les biais cognitifs ?

Mis en lumière par les domaines des psychologies sociale et cognitive, les biais cognitifs sont des mécanismes mentaux qui vont influencer sur votre perception de la réalité. De manière inconsciente, vous procédez à des raccourcis : par exemple, la candidate que vous venez de rencontrer est allée à la même école que vous, vous en concluez que c'est une candidate de confiance que votre société pourra recruter. Vous l'aurez compris, les biais cognitifs prennent leur source dans les préjugés et les stéréotypes. Parce que le recrutement est avant tout un échange d'informations que le recruteur doit trier, traiter, analyser, il convient d'être particulièrement vigilant afin de réaliser un recrutement objectif. Bonne nouvelle, des solutions existent !

Les principaux biais en recrutement

Durant une interaction sociale, nous sommes exposés à une multitude de biais. Nous choisissons de nous concentrer sur les cinq principaux biais qui peuvent vous faire rater le meilleur candidat, et pire, vous faire embaucher une personne qui en réalité ne fait pas l'affaire.

Le biais pro-endogroupe

C'est le biais que nous avons mis en lumière dans notre premier exemple, celui qui vous fait croire que parce que le candidat vous ressemble suffit à vous rassurer sur la qualité de sa candidature. C'est un biais qu'on retrouve fréquemment dans le recrutement et qui provoque à terme un effet de clonage. Concentrez-vous sur les savoirs et savoir-faire indispensables au poste, et cherchez à les retrouver durant vos entretiens.

L'effet de halo

A partir d'un détail, vous déduisez un tout. Par exemple, votre candidat a une poignée de main forte, vous en déduisez qu'il possède de solides compétences managériales. Difficile d'échapper à ce type d'impression ! On vous conseille encore une fois de rester minutieux et de baser vos jugements sur des faits. Vérifiez donc votre impression en invitant votre candidat à présenter son type de management, étayé par des exemples concrets.

L'effet de Dunning-Kruger

C'est la capacité à surestimer ses capacités et ses performances pour certains, et à les sous-estimer pour d'autres. En effet, certains candidats peuvent se montrer très assurés concernant un



domaine alors qu'ils n'en sont pas experts, tandis que de vrais experts dans le domaine resteront très prudents et auront plutôt tendance à faire preuve d'humilité. L'effet de Dunning-Kruger élève le risque de ne pas recruter le meilleur candidat, pensez donc toujours à demander des exemples et des faits concrets à vos candidats.

Le biais de confirmation

C'est la tendance à rechercher les faits qui donnent raison à notre pensée/idée et leur donner plus de poids face aux faits qui lui donnent tort. Imaginez : votre première idée à la vue d'une candidate est qu'elle présente bien et qu'elle en impose, vous vous dites qu'elle serait parfaite au poste de directrice des ventes qui est à pourvoir dans votre entreprise. Le biais de confirmation impactera alors le poids que vous donnerez aux arguments qui confirment votre idée, au détriment de ceux qui l'infirmement : la balance est alors biaisée.

L'effet de primauté

On l'appelle aussi le biais de la première impression car l'information reçue en premier déterminera l'impression générale que vous aurez d'autrui. Vous aurez tendance alors à occulter les informations qui ne viennent pas conforter votre impression. On le retrouve dans l'exemple précédent, puisque c'est la première impression très positive de la candidate qui amène l'idée qu'elle fera forcément l'affaire au poste de directrice des ventes.

Nos conseils pour limiter l'impact de ces biais

Les biais et autres effets exercent donc une large influence lors de nos échanges interpersonnels, et par là même sur nos choix durant le recrutement. Afin d'en limiter l'impact, voici quelques conseils :

Standardisez votre processus du recrutement

Offrez autant que possible les mêmes conditions d'entretien aux candidats, par exemple : accueil dans le hall, proposition d'un verre d'eau, salle d'entretien identique, 1h top chrono, démarrage par une présentation du recruteur puis du candidat, etc. Vous offrez alors les mêmes chances de réussite de l'entretien aux candidats.

Munissez-vous d'une grille d'observation

C'est l'outil indispensable du recruteur, celui qui vous permet de garder à l'esprit les compétences que vous recherchez chez votre candidat, et dans lequel vous aurez indiqué les principales questions que vous souhaitez lui poser. Par ailleurs, elle vous sera très utile lors de la revue des candidats afin de rester factuel. Pour la renseigner, rien de tel que la fiche de poste et l'annonce que vous avez rédigée. Inspirez-vous également des valeurs de l'entreprise et de celles de l'équipe qui recrute.

Prenez des notes !

Afin d'éviter les biais mnésiques, mieux vaut prendre note des échanges que vous aurez eus avec vos candidats. Le mieux étant de rédiger un court résumé à l'issue de l'entretien : revenir à froid sur vos impressions pourra vous aider à les expliquer. Par exemple, le candidat que vous avez rencontré vous laisse une impression de légère méfiance, il présentait pourtant très bien. En



reprenant vos notes et l'entretien, vous vous apercevrez qu'il n'a pas clairement répondu à plusieurs questions.

Multipliez les avis

En réalisant l'entretien en duo ou en faisant rencontrer le candidat par un autre acteur de l'entreprise, vous réduisez ainsi l'influence des biais.

Source : cci Paris Ile-de-France

HARCELEMENT

L'ENQUETE INTERNE POUR HARCELEMENT MORAL

En cas de signalement d'un agissement susceptible de constituer un harcèlement moral, l'employeur a l'obligation de mener une enquête préalable avant toute prise de décision.

Selon l'article L4121-1 du Code du travail, « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». L'employeur est donc tenu à certaines obligations en matière de sécurité et de protection de la santé de ses salariés et notamment lorsqu'il a connaissance de faits de harcèlement moral au travail ou de harcèlement sexuel. A défaut de respecter ces obligations, il peut voir sa responsabilité engagée.

En cas de signalement d'un agissement susceptible de constituer un harcèlement moral, l'employeur a l'obligation de mener une enquête préalable avant toute prise de décision afin de pouvoir prendre connaissance d'une part, de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés et de prendre les mesures appropriées et d'autre part de démontrer son absence de complaisance supposée face à une dénonciation des faits de harcèlement moral. Le manquement à cette obligation constitue une violation à l'obligation de prévention des risques professionnels.

Même si le code du travail n'a pas prévu de procédure spécifique pour mener à bien cette enquête, il est toutefois nécessaire de respecter certaines règles :

Rappel de la définition du harcèlement moral

Le code du travail en donne la définition dans son article 1152-1 : « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.* »

De même le code pénal dans son article 222-33-2 rappelle que le harcèlement moral étant un délit, il est puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende. « *Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa*



dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. »

Ainsi pour qu'il y ait harcèlement moral il faut des agissements qui soient répétés (un acte isolé ne permet pas de caractériser le harcèlement moral à la différence du harcèlement sexuel), pas forcément rapprochés ni d'une durée importante, mais qui ont pour effet de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

- **La victime peut être tout salarié qu'il soit en CDI, CDD, stagiaire ou alternant**
- **Le harcelant peut être tout représentant de l'employeur mais également tout collaborateur, d'un même niveau ou inférieur (harcèlement ascendant) ou même un tiers à l'entreprise (Cass. Soc. 30 janvier 2019, n°17-28.905).**

Qui peut mener l'enquête pour harcèlement moral ?

En vertu de la loi, les obligations en matière de prévention et d'intervention dans le domaine du harcèlement en milieu du travail appartiennent essentiellement à l'employeur mais ce dernier peut décider de déléguer l'enquête notamment au service RH.

Le mandat d'enquête est incompatible avec les fonctions d'une personne qui supervise directement les personnes concernées.

Dans tous les cas la personne désignée pour mener l'enquête, doit faire preuve d'un savoir-faire avéré et posséder une expérience et des connaissances suffisantes ainsi que des attitudes nécessaires pour le bon déroulement de l'enquête.

Les représentants du personnel peuvent être aussi associés pour garantir l'objectivité de l'enquête et apporter des renseignements contextuels méconnus de l'employeur. Il n'y a aucune obligation cependant de les associer, c'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt n°20-22 058 du 1er juin 2022, en indiquant que le contenu d'une enquête interne ne peut pas être écarté au motif que celle-ci a été confiée à la direction des ressources humaines et non pas au CHSCT (remplacé aujourd'hui par le CSE).

D'autre part, des interlocuteurs extérieurs à l'entreprise peuvent aussi assister l'employeur lors de son enquête comme le médecin du travail qui pourra établir les conséquences médicales et les actions à mener pour garantir une protection de la santé physique et mentale du salarié qui se déclare harcelé, les experts en risques psychosociaux et/ou l'inspection du travail qui pourront proposer des solutions pour éviter que la situation ne se reproduise. Ne pas hésiter non plus à faire appel à un avocat pour éviter tout contentieux juridique.

Quel est le délai pour déclencher l'enquête ?

Dès que l'employeur ou son représentant a connaissance d'une possible situation de harcèlement moral soit par ses propres collaborateurs, soit par la victime elle-même ou encore par les délégués du personnel, celui-ci doit déclencher sans délai l'enquête interne afin de protéger la



victime et de sanctionner le salarié fautif en cas de harcèlement avéré et cela même s'il est convaincu que cette plainte est infondée. (Cass., ch. soc., 27 novembre 2019, n°18-10551). Tout retard pourrait entraîner des soupçons de collusion interne.

D'autre part, s'il tarde trop, le licenciement du salarié auteur du harcèlement peut être qualifié de licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 29 juin 2011, no 09-70.902).

Comment mener l'enquête ?

Les modalités de l'enquête pour harcèlement moral n'étant pas définies par le Code du travail, c'est la jurisprudence qui est venue encadrer les modalités de l'enquête.

Ce qui signifie que c'est à l'employeur de choisir librement comment organiser cette enquête tout en tenant compte des éléments jurisprudentiels. L'employeur ou son représentant doit mener une étude approfondie de la situation. Toutefois cette enquête interne doit être menée de manière contradictoire. Elle doit être exhaustive, impartiale et confidentielle. A cette fin, il est notamment conseillé de prévoir en amont un questionnaire type pour éviter toute impartialité.

L'employeur ou son représentant devra procéder à :

- Une entrevue de la victime avec le médecin du travail ;
- Un entretien avec la victime sur les circonstances du harcèlement ;
- Une audition des collègues du travail ;
- Une audition de l'accusé.

Étant donné la gravité d'une situation de harcèlement qui justifie des poursuites pénales et risque d'entraîner l'expulsion du salarié fautif, voire la mise en cause de la responsabilité de l'employeur au titre de son obligation de sécurité de résultat, il est préférable que l'employeur ou son représentant constitue un dossier complet et rédige un rapport d'enquête avec les pièces justificatives comme :

- Des témoignages par écrit,
- Des préconisations de la médecine du travail,
- Des comptes rendus écrits des auditions (victime et accusé),
- Des antécédents (sanctions disciplinaires pour des faits de harcèlement similaires et rapports sur des faits antérieurs),
- Des conclusions et préconisations.

N.B : En 2020 la Cour de cassation a toutefois donné la possibilité à l'employeur de n'entendre dans le cadre de l'enquête interne, qu'une partie des salariés, potentiellement victimes de harcèlement.

De même, la Cour de cassation dans un arrêt en date du 29 juin 2022, s'est prononcée sur le respect du principe du contradictoire et des droits de la défense du salarié en cas d'enquête interne. L'enquête interne diligentée suite à la dénonciation de faits de harcèlement moral **n'impose à l'employeur ni d'entendre le salarié accusé, ni de lui donner accès au dossier.**



La Cour de cassation affirme que le respect des droits de la défense et du principe de la contradiction n'impose pas que, dans le cadre d'une enquête interne destinée à vérifier la véracité des agissements dénoncés par d'autres salariés, **le salarié ait accès au dossier et aux pièces recueillies ou qu'il soit confronté aux collègues qui le mettent en cause ni qu'il soit entendu, dès lors que la décision que l'employeur peut être amenée à prendre ultérieurement ou les éléments dont il dispose pour la fonder peuvent, le cas échéant, être ultérieurement discutés devant les juridictions de jugement.** (cf. Cour de cassation n°20-22.220 du 29 juin 2022)

Quel est le délai de prescription pour la procédure disciplinaire ?

Le délai de prescription pour sanctionner les faits de harcèlement commis par un salarié sur d'autres salariés de l'entreprise est de 2 mois.

Selon l'article L1332-4 du Code du travail, « aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales ».

Par conséquent, dès que l'employeur a connaissance d'une faute commise par un salarié, il dispose d'un délai de deux mois pour le convoquer à un entretien préalable ou lui adresser un avertissement.

Ainsi, lorsqu'une enquête interne est diligentée, le délai de prescription commence à courir à la date de la clôture de l'enquête.

Source : CCI Paris Ile-de-France

ALTERNANCE

REFORME DES AIDES A L'EMBAUCHE D'ALTERNANTS

Pour tout contrat d'alternance (apprentissage et professionnalisation) conclu à partir du 1^{er} janvier 2023, l'employeur pourra percevoir une aide de 6000 euros. Le gouvernement avait annoncé ce nouveau système d'aide jeudi 1^{er} décembre, le décret correspondant a été publié au journal officiel le 29 décembre dernier.

Ces nouvelles dispositions modifient les deux dispositifs préexistants, à savoir :

- L'aide unique, qui allouait un montant dégressif sur trois ans aux entreprises de moins de 250 salariés embauchant un apprenti préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnel équivalent au plus au baccalauréat.
- L'aide exceptionnelle, qui allouait une prime de 5000 euros aux alternants mineurs et 8000 euros aux majeurs, pour la première année du contrat, quel que soit le niveau de formation (jusqu'au master)



Désormais, les deux aides sont alignées sur le montant (6000 €) et la durée (première année uniquement), et ne sont pas cumulables.

Aide unique à l'apprentissage

Pour bénéficier de l'aide unique, il faudra toujours avoir moins de 250 salariés, et conclure un contrat d'apprentissage visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat.

Aide exceptionnelle à l'alternance

Pour bénéficier de l'aide exceptionnelle, valable uniquement pour les contrats conclus en 2023, il faudra remplir les conditions suivantes :

- Pour les contrats d'apprentissage :
 - o Entreprises de moins de 250 salariés : sont visés les diplômes ou titres à finalité professionnelle équivalant au moins au niveau 5 (Bac +2) et au plus au niveau 7 (Master)
 - o Entreprises de 250 salariés et plus : sont visés les diplômes ou titres inférieurs au niveau 7 (master). L'entreprise devra justifier d'au moins 5% de salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation dans son effectif au 31 décembre 2024, ou d'une progression d'au moins 10% de l'effectif alternant entre 2023 et 2024.
- Pour les contrats de professionnalisation : sont visés les diplômes ou titres à finalité professionnelle jusqu'au niveau 7 (master), et les alternants de moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat.

Source : Décret n°2022-1714 du 29 décembre 2022



L'employeur qui prend les mesures nécessaires pour prévenir une altercation ne manque pas à son obligation de sécurité

L'employeur qui n'est pas au courant de l'inimitié préexistante entre deux salariées et qui intervient dès qu'il a connaissance de leur altercation assortie d'insultes et de violences physiques remplit son obligation de sécurité à leur égard. C'est ce que retient la Cour de cassation dans un arrêt du 30 novembre 2022.

L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité à l'égard des salariés, lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale, ainsi que des mesures de prévention visant notamment à éviter les risques (C. trav., art. L. 4121-1 et L. 4121-2). Un employeur peut-il être condamné pour manquement à son obligation de sécurité en raison d'une altercation entre ses salariés ? Non, répond la Cour de cassation dans un arrêt du 30 novembre 2022, dès lors qu'il n'avait pas connaissance de l'inimitié préexistante entre les salariés et qu'il a pris les mesures nécessaires pour prévenir une nouvelle altercation.

Dans cette affaire, deux vendeuses d'une boutique de vêtements ont une altercation. Elles contactent leur employeur à propos de cette altercation. Pour répondre aux sollicitations des salariées, l'employeur dépêche sur les lieux la vendeuse d'une boutique voisine afin de remplacer l'une des salariées. Néanmoins, les insultes proférées par l'une des vendeuses entraînent une violente réplique physique de l'autre salariée.

La salariée ayant proféré les insultes est licenciée pour faute grave.

La salariée conteste son licenciement en justice. Elle reproche à son employeur de ne pas être intervenu pour faire cesser les violences commises à son encontre sur son lieu de travail, alors qu'il en avait été informé. Elle estime que son employeur a manqué à son obligation de sécurité en n'étant pas intervenu personnellement et immédiatement pour mettre un terme à cette altercation.

La vendeuse n'obtient pas gain de cause en justice. La cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, juge que son licenciement est fondé sur une faute grave.

Pour les juges, l'employeur a pris toutes les mesures nécessaires pour prévenir une nouvelle altercation avant leur mise en échec par le seul comportement de l'intéressée.

En effet, les juges ont constaté que l'employeur a répondu par téléphone aux sollicitations des deux salariées et a dépêché sur les lieux la vendeuse d'une boutique voisine afin de remplacer la salariée qui, invoquant une migraine, lui avait indiqué que son ami venait la chercher. À l'arrivée de la vendeuse voisine, la première altercation avait pris fin. Seules les dernières insultes de la salariée licenciée qui, finalement, n'avait plus souhaité partir et avait exigé que l'autre



salariée quitte la boutique, ce qu'elle était en train de faire, avaient entraîné la violente réplique physique de celle-ci.

Les juges ajoutent que l'employeur n'était pas informé d'une particulière inimitié préexistante entre les deux salariées.

La cour d'appel a pu en déduire qu'un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur n'était pas établi, considère la Cour de cassation. (Cass. soc., 30 novembre 2022, n° 21-17.184)

Source : AEF

Le délai pour contester l'expertise du CSE est relancé par la notification à l'employeur d'un nouveau coût prévisionnel

L'employeur qui entend contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise décidée par le CSE dispose pour ce faire d'un délai de 10 jours à compter de la notification du cahier des charges et de ces informations par l'expert. La Cour de cassation précise dans un arrêt du 7 décembre 2022 que si l'expert notifie à l'employeur un nouveau coût prévisionnel, le point de départ de ce délai de 10 jours est reporté à la date de cette nouvelle notification.

Si l'employeur veut contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée d'une expertise décidée par le CSE, il dispose de 10 jours pour saisir le tribunal judiciaire à compter de la notification qui lui a été faite du cahier des charges et des informations relatives à ces éléments (C. trav., art. L. 2315-86 et R. 2315-49). Si l'expert lui notifie ensuite un nouveau coût prévisionnel, le délai de contestation de 10 jours recommence à courir à compter de cette nouvelle notification. C'est ce que précise la Cour de cassation dans un arrêt du 7 décembre 2022.

Le CSE de la société Compagnie armoricaine de transport (CAT) décide par une délibération du 7 janvier 2021 de recourir à une expertise pour risque grave, qui est de celles dont le coût est pris en charge à 100 % par l'employeur. L'expert choisi par le comité transmet à l'employeur le 17 janvier sa lettre de mission comprenant notamment le coût prévisionnel de l'expertise.

Le 26 janvier 2021, l'expert adresse à la société un cahier des charges rectifié dans lequel il réduit la durée prévisionnelle de son intervention de 39,5 jours à 39 jours et le coût prévisionnel de 71 100 à 63 180 euros. Le 5 février 2021, l'employeur assigne le CSE devant le tribunal judiciaire pour faire annuler la délibération du comité, ou obtenir à titre subsidiaire la réduction du coût prévisionnel, de l'étendue et de la durée de l'expertise.

Le tribunal rejette les demandes de la société qu'il juge irrecevables. Il considère que la société avait dépassé le délai de contestation de 10 jours qui avait selon lui commencé à courir dès le 17 janvier 2021 et qui était expiré le 5 février suivant, date de l'assignation.



L'action de l'employeur est recevable

La Cour de cassation, saisie par l'employeur, censure cette analyse en s'appuyant sur les articles L. 2315-86, alinéa 1, 3°, et R. 2315-49 du code du travail. Selon ces textes, l'employeur doit saisir le juge judiciaire dans un délai de 10 jours de la notification à l'employeur du cahier des charges et des informations relatives au coût prévisionnel, à l'étendue et à la durée de l'expertise s'il entend contester un de ces éléments.

Pour les hauts magistrats, le tribunal, en jugeant l'action de la société irrecevable, a violé ces textes. En effet, il "avait constaté que l'expert avait notifié à la société un nouveau coût prévisionnel le 26 janvier 2021, en sorte que le délai de contestation de dix jours a couru à compter de cette date". La "saisine du tribunal ayant eu lieu le 5 février suivant, l'action en contestation du coût prévisionnel, de l'étendue et de la durée de l'expertise était recevable". Le jugement est censuré sur ce point et l'affaire est renvoyée devant un autre tribunal qui devra la réexaminer (Cass. soc., 7 décembre 2022, n° 21-16.996)

Source : AEF



Un reste à charge pour les personnes mobilisant leur CPF

Le gouvernement a introduit à la loi de finances 2023 un amendement, qui a été validé par le Conseil Constitutionnel, et qui vise à instaurer un reste à charge pour les personnes mobilisant leur Compte Personnel de Formation (CPF). En seront exemptés les demandeurs d'emploi et les salariés dont le projet de formation est coconstruit avec l'employeur. Un décret fixera les modalités de cette participation.

Le texte propose « d'instaurer une participation du titulaire, quel que soit le montant de droits disponible sur son compte lorsque ce dernier les mobilise en vue de financer une action de formation, une validation des acquis de l'expérience (VAE) ou un bilan de compétences ».

Seront exonérés de cette participation les demandeurs d'emploi et les salariés « dans le cadre de projet coconstruit avec leur employeur », « afin de tenir compte de toutes les situations et de ne pas pénaliser les titulaires de CPF qui ont le plus besoin d'une formation », indiquait le ministère du Travail. Le gouvernement a par ailleurs précisé dans ses observations que cette mesure « devrait permettre d'éviter des achats de formation insuffisamment réfléchis et de réduire le volume des dépenses à financer par France Compétences. »

Un décret en Conseil d'Etat est attendu pour définir le niveau de participation, les conditions prise en charge par un tiers et le niveau minimal d'abondement par l'employeur.

Source : Loi de finances pour 2023 / Décision n° 2022-847 DC du 29 décembre 2022



AGENDA

Jeudi 12 janvier 2023

MATINALE RH – PRESENTATION DU PARCOURS PLATO RH 2023 ET ECHANGES

De 9h00 à 12h00, rencontres à la CCI du Lot, site de Cambes – ZA Quercypôle – 46100 CAMBES. Venez découvrir le programme 2023 et échanger avec les anciens participants autour d'un buffet « Petit déjeuner » offert par la CCI du Lot.

*Contact : Julie JAMMES – DUCHESNE – Tél : Tél : 05 65 20 48 66 @ : julie.jammes@tarn.cci.fr
<https://www.lot.cci.fr>*

Inscription par téléphone ou par mail.

Jeudi 19 janvier 2023

MATINALE RH – PREVENIR ET GERER LES CONFLITS

De 9h00 à 12h00, atelier RH en distanciel, animé par Fanny EXPERTON – Consultante Formatrice – Coach – FORM & CO

*Contact : Julie JAMMES – DUCHESNE – Tél : Tél : 05 65 20 48 66 @ : julie.jammes@tarn.cci.fr
<https://www.lot.cci.fr>*

Inscription par téléphone ou par mail.

Mardi 24 janvier 2023

PETIT DEJEUNER RH : SEMAINE A 4 JOURS

De 8h30 à 10h30, à Purple Campus de Saint-Paul de Jarrat, rencontre animée par Maître LIBERI, du cabinet Barthélémy de Toulouse. Quelles sont les questions essentielles à vous poser ?

Contact : Florence CANAL – Tél : 05 61 02 03 14 – @ : f.canal@ariego.cci.fr

<https://www.ariego.cci.fr>

Jeudi 26 janvier 2023

ACTUALITE JURIDIQUE ET SOCIALES

De 8h30 à 10h30, Matinale droit social, animé par Maître Jessica MARIN, Avocate au Barreau des Pyrénées-Orientales, Diplômée en Droit du travail et de la protection sociale, en présentiel au Palais Consulaire, quai De-Lattre-de Tassigny, 66020 PERPIGNAN.

Contact : Christelle SAURUE – Tél : 04 68 35 91 08 – @ : c.saurue@pyrenees-orientales.cci.fr

Inscription par téléphone ou email.



Jeudi 26 janvier 2023

MATINEE RH – LA REFORME DES RETRAITES

De 8h45 à 10h45, à la CCI Toulouse Haute Garonne, matinée animée par Maître Yannick LIBERI,
Avocat spécialisé en droit social- Cabinet BARTHELEMY

Contact : CCI Toulouse Haute-Garonne - Tél : 05 62 57 66 43

@ : rh-competences@toulouse.cci.fr



PROCHAINS STAGES DE FORMATION

RETROUVEZ TOUTE L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE DE NOS CENTRES :

09 – 11 – 30 – 34 – 46 – 48 – 65 – 66 – 81 – 82 – PURPLE CAMPUS :

<https://www.purple-campus.com/la-formation-professionnelle>



12 - CAMPUS XIIème AVENUE :

<https://www.campus12avenue.fr/formation-professionnelle-continue/>



31 - POLE FORMATION CCI TOULOUSE :

<https://www.toulouse.cci.fr/notre-offre-de-formation>



31 - TBS - TOULOUSE BUSINESS SCHOOL :

<https://www.tbs-education.fr/formations/executive-education/>



32 - CCI FORMATION GERS :

<https://www.cci-formation-gers.fr/>



34 - MBS - MONTPELLIER BUSINESS SCHOOL :

<https://www.montpellier-bs.com/offre-formation-professionnelle-continue/>



82 - B2M :

<https://b2m-formation.com/professionnels/>

